

LA REALIDAD ORGANIZACIONAL: DESDE LA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL

NÉSTOR RAÚL PORRAS VELÁSQUEZ*
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES, BOGOTÁ, COLOMBIA

Recibido: 20 de noviembre de 2011

Aprobado: 15 de mayo de 2012

Resumen

El objetivo principal de este artículo es hacer una reflexión histórico-crítica sobre el concepto de realidad organizacional que utilizan los psicólogos y psicólogas de las organizaciones en el momento en que elaboran, no solamente sus descripciones, análisis e interpretaciones de dicha realidad sino también en los momentos en que realizan sus intervenciones psicosociales. Se presta especial atención a los efectos que dichas acciones producen en los sujetos sociales como en los presupuestos epistemológicos, metodológicos y teóricos en que se basan estos profesionales para llevar a cabo su práctica profesional. Para lograr el objetivo propuesto, inicialmente, se revisa el concepto de organización. Luego, se presenta el concepto de realidad y sus efectos en las formas de representar o imaginar las organizaciones. Posteriormente, se trata de definir el campo de la psicología de las organizaciones. Se concluye con la presentación de las características más destacadas de las perspectivas críticas en psicología social y su impacto en las formas de hacer psicología organizacional en la actualidad.

Palabras clave: Psicología de las organizaciones, realidad organizacional y perspectiva psicosocial crítica.

ORGANIZATIONAL REALITY: FROM PSYCHOSOCIAL PERSPECTIVE

Abstract

The main objective of this article is to make a historic-critical reflection about the concept of organizational reality that is used by psychologists of the organizations at the time they realize not only their descriptions, analysis and interpretations of that reality but when they do psychosocial interventions also. Special emphasis is given in the analysis of the effects produced on the actions of social subjects: the epistemological, methodological and theoretical assumptions in which psychologists are based to do their professional practice. To achieve the proposed objective, initially, a historical revision about the concept of organization is done. Then, is introduced the concept of reality and its effects on the ways of represent or imagine the organizations. Subsequently, is attempted to define the field of psychology of organizations. It concludes with the exposition of the most outstanding features of critical perspectives in social psychology and their impact on the ways of making organizational psychology currently.

Keywords: Organizational Psychology, organizational reality and critical psychosocial perspective.

Introducción

Para comenzar es importante reconocer que en la actualidad, el entorno en que se desenvuelven y operan las organizaciones productivas, está experimentando profundos cambios de carácter económico, político, social y tecnológico. Estos cambios ponen en evidencia el crecimiento y la diversidad de las realidades organizacionales en la sociedad contemporánea. Estas nuevas realidades generan retos y desafíos para la psicología social de las organizaciones.

De otra parte, tanto las organizaciones de servicios como las organizaciones sin ánimo de lucro y las organizaciones voluntarias generan nuevas necesidades y

demandas al profesional de la psicología obligándolo a ampliar las perspectivas de estudio, análisis e intervención en este campo de conocimiento. Igualmente, exigen ampliar los criterios de eficacia, eficiencia y efectividad organizacional, ya que dichas formas de organización social del trabajo son cada día más frecuentes. En este contexto es urgente y necesario hacer un replanteamiento de la teoría organizacional, de la teoría de la administración y de la teoría psicosocial en general, con el propósito de clarificar las nuevas bases teóricas y las estrategias de gestión de este tipo de organizaciones.

Peiró (1996) señala, a manera de síntesis que: “todos estos cambios requieren nuevas contribuciones y

* Psicólogo Universidad Nacional de Colombia. Docente Fundación Universitaria Los Libertadores. Correos de contacto: n.porras.69@hotmail.com / nrporrasv@libertadores.edu.co

aportes relevantes de la psicología de las organizaciones tanto en los aspectos teóricos como en los de intervención psicosocial en las organizacionales" (p.164). Esto ha traído por supuesto, según este autor, una verdadera transformación de la psicología de las organizaciones que previsiblemente va a continuar en las próximas décadas.

Desde esta perspectiva, los nuevos retos y desafíos de la psicología de las organizaciones se orientan hacia la creación de nuevos modelos, teorías, estrategias y técnicas de intervención psicosocial en el ámbito laboral que tengan presente la diversidad de las formas organizativas para la productividad social y económica, así como también las nuevas realidades organizacionales "emergentes" en dichos contextos sociales e históricos.

De otro lado, Rodríguez (1985) asegura que: "una organización es una realidad" (p.18). Ante esta afirmación surgió la pregunta de base de este documento. ¿Qué es la realidad? Luego, emergieron otras preguntas relacionadas: ¿Cómo podemos estudiar la realidad los psicólogos(as)? ¿Existe una realidad psicológica? Posteriormente, vinieron a mi mente otros interrogantes: ¿A qué realidad nos estamos refiriendo los psicólogos(as) cuando estudiamos, intervenimos o hablamos de las organizaciones? ¿Es la realidad organizacional, una realidad física, empírica, observable, mensurable y modificable por la intervención del psicólogo(a)? ¿A qué tipo de realidad corresponde el fenómeno organizacional? ¿Qué le da existencia a las organizaciones? ¿Qué es la psicología de la organización o en qué consiste dicha psicología? ¿Qué es una organización? y sobre todo ¿Cómo se la imagina uno?

Todos estos interrogantes e inquietudes se intentaron abordar, en la medida de lo posible, en este pequeño documento.

¿Qué es la realidad?

Es una pregunta epistemológica fundamental acerca de la esencia del conocimiento humano, ya que plantea que el verdadero problema del conocimiento está dado por la relación existente entre el sujeto y el objeto. En consecuencia: "Si el carácter ontológico interviene en esta cuestión, existe la posibilidad de una doble decisión. O se admiten que todos los objetos poseen un ser ideal, mental (está es la tesis del idealismo) o se afirma que además de los objetos ideales hay objetos reales, independientes del pensamiento. Esta última es la tesis del realismo" (Hessen, 1995, p. 62).

Ahora bien, de acuerdo con Hessen (1995), podemos definir el realismo como: "la posición epistemológica que afirma la existencia de cosas reales, independientes de la conciencia". Dentro de esta posición hallamos diferentes modalidades. La primitiva, tanto histórica como psicológicamente, es el *realismo ingenuo*. Para quienes: "las cosas son, exactamente tales como las percibimos" (p.66). En consecuencia con lo dicho se puede arriesgar una primera definición de lo que se considera la realidad. Es decir, la realidad es lo que percibimos.

Sin embargo, el realismo crítico con argumentos de peso, provenientes del análisis psicológico del proceso perceptivo indica que las sensaciones, en sí mismas, no constituyen las percepciones. En toda percepción existen ciertos elementos que no deben considerarse simplemente como reacción a estímulos objetivos, esto es, como sensaciones, sino como adiciones de la conciencia que percibe. Por lo tanto, el realismo crítico, en primera instancia, recurre a una diferencia básica entre las percepciones y las representaciones. Esta diferencia, según Hessen (1995), consiste en que en las percepciones se trata de objetos que pueden ser percibidos por varios sujetos, mientras los contenidos de las representaciones sólo son perceptibles para el sujeto que los posee.

Lo anterior no obsta, para plantear, desde esta perspectiva que en la percepción nos encontramos con objetos que existen fuera de nosotros, que poseen un ser real. Es decir, que los objetos de la percepción siguen existiendo, pese a que ya no los percibamos; y esta es una de las razones a las que apela el realismo crítico para intentar probar la realidad de los objetos siguiendo una vía racional. Sin embargo, como señalan sus detractores: "la realidad no puede ser probada, sino sólo experimentada y vivida" (Hessen, 1995, p. 72).

Desde la perspectiva de la sociología del conocimiento Berger y Luckmann (1991) en el texto la construcción social de la realidad se define la realidad como una cualidad propia de los fenómenos que reconocemos independientes de nuestra propia volición y conocimiento. Como la certidumbre de que los fenómenos son reales y que poseen características específicas. Por tanto, la realidad de la vida cotidiana se da por establecida como realidad, no requiriendo verificaciones adicionales.

Para estos autores, la realidad de la vida cotidiana está llena de objetivaciones y además es posible únicamente por ellas. Ahora bien, no podemos olvidar que

la significación es un caso especial de objetivación y se refiere a la producción humana de signos. Por lo tanto, se puede afirmar que el lenguaje es el sistema de signos vocales más importante de la sociedad humana, y que el ser humano por medio del lenguaje construye enormes edificios de representaciones simbólicas que parecen dominar la realidad de la vida cotidiana. En síntesis, la comprensión del lenguaje, por parte del psicólogo(a) es esencial para cualquier comprensión de la realidad de la vida cotidiana del medio laboral.

En la misma línea de pensamiento García (1992) afirma que: "la realidad es sólo cognoscible mediante los signos/símbolos que la representan" (p.16). Para este autor, conocer es captar las propiedades del objeto cognoscible, pero no es apoderarnos de él. Es decir, en el conocimiento no es necesario que la cosa a conocer penetre en el interior del sujeto, pero sí algo de ella que la represente, que nos hable de ella.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto es evidente que proponer una comprensión global de las organizaciones como formas de asociación o agrupamientos sociales, creados intencionalmente por los seres humanos para conseguir un objetivo colectivo, sin recurrir a la psicología, en el momento actual, sería imposible e inadecuado.

¿Qué es una organización?

Para responder esta pregunta es oportuno recordar que el concepto de organización ha cambiado con el tiempo. Desde la perspectiva más tradicional que la concibe como un sistema cerrado, estructurado, planificado y controlado, hasta las perspectivas más modernas que asumen que las organizaciones se expanden a todos los sectores de la vida humana, aumentando su nivel de complejidad a medida que evolucionan.

En este orden de ideas, a continuación se presentan algunas definiciones que representan el panorama del concepto de organización a lo largo de su historia, con el propósito de tener una base sólida para entender dicho fenómeno. Sin embargo, advertimos que dar una definición de organización, por simple que sea o parezca, es algo asombrosamente difícil. Sin embargo los investigadores han generado una serie de "conceptos", "imágenes", "ideas", "marcos conceptuales", "metáforas" o "paradigmas" de las organizaciones para poder estudiar, describir, comprender e interpretar dicho fenómeno. Para tal fin, se recomienda revisar, principalmente, los textos de Hall (1983) y Guillén y Guil (2000).

Weber (1947) propone un primer concepto de organización cuando define y distingue el "grupo corporativo" de otras formas de organización social. Para este autor, el grupo corporativo implica una relación social que es cerrada o limitada mediante la imposición de reglas y normas de admisión de personas ajenas o extraños al grupo mismo. Su ordenamiento está reforzado por la acción de individuos específicos cuya función es ser "jefes" o personal administrativo. En síntesis, las organizaciones suponen, en primer lugar, relaciones sociales. En otras palabras, que los individuos interactúan dentro de las organizaciones. En segundo lugar, que la organización tiene en sí misma, unos límites. En tercer lugar, que los patrones de interacción no aparecen por generación espontánea, ya que la misma organización impone una estructura de interacción. Finalmente, en las organizaciones la interacción es "asociativa" y no "comunal".

Etzioni (1965) afirma: "las organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar objetivos específicos" (p.3).

Para Bernard (1971) citado por Chiavenato (2011) una organización es "un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas" (p. 6). Para este autor, una organización existe sólo cuando: hay personas capaces de comunicarse entre sí, que están dispuestas a contribuir en una acción conjunta a fin de alcanzar un objetivo común. Para este autor, lo más importante en las organizaciones son las personas más que la estructura.

Mayntz (1972) citado por Peiró (1996) sostiene que las organizaciones son entidades sociales con un número de miembros que puede ser precisado y con una diferenciación interna de las funciones que esos miembros desempeñan, que están orientadas de manera consciente y explícita hacia fines y objetivos específicos que puede variar en su concreción de unas organizaciones a otras y que están configuradas racionalmente, al menos en su intención de conseguir los fines y objetivos propuestos en su constitución.

Porter, Lawler y Hackman (1975) plantean que: "las organizaciones están compuestas de individuos o grupos, en vistas a conseguir ciertos objetivos por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas dirigidas, y una cierta continuidad a través del tiempo" (p.69).

Por su parte, Cruz (1982) plantea como hipótesis de trabajo que: "el concepto de organización que maneja la teoría administrativa en general independien-

temente de las diferentes escuelas o teorías administrativas de que se trate, al menos en nuestro medio, es un concepto con función ideológica" (p. 19). Esto significa, según Cruz que la categoría básica de la teoría administrativa, como lo es la de organización, tal como está definida, si bien alude a las organizaciones materiales que existen en la realidad del medio, no obstante evita su verdadera problemática y la naturaleza de sus contradicciones internas, instaurando sobre ellas un punto de vista imaginario que obstaculiza la posibilidad de su conocimiento científico, y crea la evidencia aparente de que dicho saber es ya, un saber efectivo, cuando en verdad no lo es.

Kahn y Katz (1989) afirman que: "las organizaciones sociales son sistemas claramente abiertos en los que la entrada energía y la conversión de la misma en una respuesta energética posterior consiste en transacciones entre la organización y su ambiente. Todos los sistemas sociales, incluidos las organizaciones, se integran mediante las actividades diseñadas de un cierto número de personas" (p. 25). Además, estas actividades moldeadas son complementarias o interdependientes con respecto a alguna entrada energía (producto) o resultado común, se repiten de forma relativamente constante y están limitadas en el espacio y el tiempo.

Una de las definiciones más conocidas es la de Schein (1991) para este autor, una organización es: "la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y las funciones, y a través de la distribución jerárquica de la autoridad y la responsabilidad" (p.14). Un aspecto importante de esta definición, susceptible de análisis, es que el objeto de la coordinaron son las actividades y no la gente.

Rodríguez-Fernández (1998) resume las características comunes de las organizaciones actuales en cuatro categorías, a saber: a) un sistema social y técnico artificial en permanente proceso de cambio, b) un ecosistema que desarrolla su actividad en continua interacción con el entorno, c) una fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que la constituyen, y finalmente, d) la imagen más rigurosa y con mayor presencia de nuestra sociedad.

Dávila (2001) entiende por organización: "el ente social, creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el uso de recursos materiales como tecnología, equipos, maquinaria, instalaciones físicas, recursos financieros y recursos

humanos" (p.6). En consecuencia, las organizaciones, estos entes sociales que tienen que ser administrados, ya que disponen de una determinada estructura jerárquica y cargos arreglados en unidades que están orientadas a ciertos objetivos y se caracteriza por una serie de relaciones entre sus componentes. Para este autor, dichos componentes son: "el poder, el control, la división del trabajo, las comunicaciones, el liderazgo, la motivación, la fijación y el logro de objetivos" (p.6).

Según Dávila, las organizaciones también son sistemas abiertos, articulados dentro de de estructuras más amplias: económicas, políticas y sociales, que están constituidas por la acción humana de sus miembros en el contexto de las condiciones materiales concretas. En este sentido, y como se ha venido insistiendo, las organizaciones no existen en abstracto sino en condiciones particulares de sociedades concretas donde los hombres, miembros de las organizaciones, se relacionan como seres sociales. Esta pertenencia implica, para este autor, una forma de ver y entender la realidad organizacional. Lo que significa, a su vez, que las organizaciones humanas tienen una capacidad de aprender, y por ello desarrollan una memoria colectiva.

De otro lado, es importante recordar que para llevar a cabo su labor las organizaciones disponen de una estructura interna de poder y control que rige la conducta y el pensamiento de los diversos grupos de poder y reproduce la estructura del sistema social y económico, dentro de la cual están articuladas. En consecuencia, las organizaciones, desarrollan una cultura propia compuesta de valores, creencias, normas y sanciones cuya vigencia requiere su interiorización por parte de los miembros de la organización, a través de proceso de socialización. Además, las organizaciones son racionales en cuanto tienen patrones de acción con propósitos estructurados en un espacio temporal y espacial alrededor del manejo de recursos técnicos, financieros y de la misma fuerza de trabajo humano, en el marco de la obtención de objetivos deliberadamente establecidos, planeados y negociados. Por lo tanto, son más que la creación o sumatoria de los miembros (Dávila, 2001).

Palací (2005) sostiene que las organizaciones son: "formaciones sociales complejas y plurales con múltiples aspectos y pueden, por tanto, ser estudiadas desde muchas perspectivas (p.1). Según este autor, por organización nos referimos a realidades tan dispares como una empresa, un hospital, etc. De tal forma que existen múltiples maneras de aproximarse a este fenómeno. En síntesis, según este autor, la peculiaridad de

la organización es que: “además de sistemas abiertos son sistemas sociales. Como sistemas sociales se caracterizan más por poseer una estructura de acontecimientos, actividades, roles y sucesos que por tener un sustento físico” (p. 21).

Más recientemente, Chiavenato (2011) señala que las organizaciones son: “agrupaciones humanas intencionalmente construidas para el logro de objetivos específicos” (p. 9). Este planteamiento coincide en gran medida con el pensamiento tanto de Etzioni (1965) como con el de Weber (1947).

Como se puede apreciar, algunas de las definiciones anteriormente reseñadas se sostienen en el paradigma tradicional de la teoría organizacional. En este sentido, Peiró (1996) asegura que el paradigma dominante a lo largo de la historia de la teoría de la organización ha sido aquel que parte del supuesto realista-objetivista de la organización, que la concibe como un sistema racional para la consecución de objetivos. Sin embargo, el mismo autor, sostiene que frente a ese paradigma, en las últimas décadas, surge otra postura totalmente opuesta. Dicha propuesta parte del supuesto de que las organizaciones son fenómenos socio-cognoscitivos construidos y que estas construcciones socio-cognitivas se configuran como “juegos de poder” que configuran lo esencial de una organización. En este sentido, las organizaciones están en la mente de sus miembros, pero ese conjunto de percepciones y creencias configuradas en esas mentes, lo han sido gracias a la interacción social de esos miembros y se traduce en una entidad colectiva. Por esta razón, Weick (1982) afirma que la representación de la realidad organizacional es un producto del conocimiento de los actores.

Este último punto se retomara más adelante, por ahora basta decir que según el paradigma desde el que se desarrolle la teoría y conocimiento científico de las organizaciones; la concepción de intervención, sus estrategias, sus fines al igual que su propio carácter, van a ser muy diferentes para los investigadores de ciencias sociales, particularmente para los psicólogos de las organizaciones.

¿Qué son las imágenes de la organización?

Morgan (1998) sugiere que: “las teorías -como la comprensión- son interpretaciones de la realidad. Teorizamos o “comprendemos” situaciones de igual modo que intentamos formular imágenes y explicaciones que nos ayuden a hacernos una idea de la natura-

leza fundamental” (p. 2). Para este autor, el empleo de metáforas puede ayudarnos a comprender la compleja y paradójica realidad organizacional. Las metáforas de la organización se refieren a maneras de comprender las organizaciones, en términos de otras realidades (A es como B).

Veamos cada una de estas metáforas y sus implicaciones para la práctica de la psicología en dichos escenarios.

1. La organización como máquina: Implica la idea de visualizar la organización como diseñada para que los humanos se adapten a sus necesidades. Cuando los directivos piensan en las organizaciones como máquinas, tienden a gestionarlas y diseñarlas como elementos de relojería, donde cada parte, tiene definido su rol dentro de la función del conjunto. Este estilo de pensamiento, administrativo o psicológico, sostiene el desarrollo de la organización burocrática.

2. La organización como organismo. Esta perspectiva implica comprender cómo las organizaciones, nacen, crecen, se desarrollan, declinan y mueren. Además, de cómo las organizaciones se adaptan o los entornos variables y cambiantes.

3. La organización como un cerebro. Esta perspectiva implica que la organización es capaz de resolver problemas, de ser autocrítica e innovadora. Al igual que cerebro puede aprender y auto organizarse para tratar con las contingencias que ha de resolver. Desde esta metáfora se sugiere que si deseamos construir la organización “inteligente” como un cerebro, debemos diseñar modelos de alta conectividad entre las partes con sistemas que sean cada vez más especializados y que sean capaces de reorganizar sus estructuras internas.

4. La organización como culturas. Esta mirada implica la idea de ver las organizaciones como el conjunto de ideas, valores, normas, rituales y creencias que sostiene las organizaciones como realidades sociales. La forma de dirección y diseño de las organizaciones se enfoca en los significados compartidos (valores y creencias) que guían la vida organizacional.

5. La organización como un sistema político. Desde esta metáfora se intenta comprender los conflictos de intereses que configuran las actividades organizacionales, fundamentalmente la distribución de poder en las organizaciones. En esta perspectiva se argumenta que toda actividad administrativa es esencialmente política en el sentido que implica la defensa de una serie de intereses a expensas de otros. Es decir, las organizaciones como sistemas de gobierno.

6. La organización como una prisión psicológica. Esta perspectiva implica visualizar o imaginar las organizaciones como “prisiones” donde las personas están atrapadas por sus propios pensamientos, ideas y creencias o por preocupaciones originadas en la parte inconsciente de la mente. Mediante esta manera de concebir las organizaciones se trata de explicar los aspectos ideológicos y psicodinámicos de la vida en la organización.

7. La organización, como flujo de cambio y transformación. Esta perspectiva implica que la comprensión de la lógica del cambio que configura y conforma la vida social. De tal forma que la organización es un sistema generativo que se desarrolla, crece y se regenera.

8. La organización como instrumento de dominación. Implica centrar la atención en ver como las organizaciones “utilizan” y “explotan” a sus empleados para conseguir sus propios fines. Es decir, como donde ciertas personas o grupos imponen su voluntad sobre otras.

Palací (2005) amplía el horizonte metafórico propuesto por Morgan, indicando que una nueva metáfora está surgiendo en los últimos años, proveniente de la aplicación de las teorías del caos y las teorías de la complejidad a la organización. Cuestionando los conceptos tradicionales sobre la gestión y las organizaciones, el equilibrio y la estabilidad. Para esta perspectiva, en las organizaciones predominan proceso de carácter no lineal, fenómenos auto-organizativos, caóticos, que poco tienen que ver con el modelo racional de la organización.

En síntesis, cada imagen, representación o perspectiva de la organización tiene sus propios mandatos e instrucciones. De tal manera que la comprensión de la realidad organizacional, sugiere una manera particular de actuación por parte del psicólogo organizacional.

¿Son las organizaciones fenómenos artificiales?

Para responder esta inquietud, inicialmente se retoma la propuesta de Peiró (1996). Según este autor, para comprender “la realidad de las organizaciones”, resulta especialmente útil la aproximación de Simón (1973) que caracteriza las organizaciones como fenómenos artificiales y, por ello, objeto de estudio de las ciencias de lo artificial. Simón sostiene que las organizaciones son fenómenos complejos diseñados por el hombre y una adecuada aproximación a su estudio para hacerse desde las ciencias del artificial. En con-

secuencia, para Simón: “se trata de una ciencia de lo contingente y no de lo necesario; donde se trata de estudiar no sólo como son las cosas sino como podrían ser” (p. 160).

Ahora bien, como señala el autor en mención, si vivimos en un mundo creado por el hombre; y las organizaciones o empresas son un buen ejemplo de dichas creaciones o inventos del hombre. Entonces, en buena medida vivimos en un “mundo artificial”, donde estos fenómenos están estrechamente relacionados con el “diseño”. En este caso, no se trataría de develar la explicación “natural” de las cosas. Se trata, más bien, de determinar cómo deberían ser “las cosas artificiales” para conseguir unos determinados fines. Por esta razón, la ciencia de lo artificial está esencialmente interesada en: a) la explicación funcional, b) el conocimiento de los límites de la adaptación funcional que provienen de las exigencias del propio sistema artificial y c) la comprensión a través de la simulación. En síntesis, se puede asegurar que todos estos aspectos pueden proporcionar nuevos conocimientos de la organización, de los componentes que determinan el modo de funcionamiento de los fenómenos artificiales o diseñados por el hombre.

En consecuencia, para Peiró (1996) la aproximación científica para el estudio de las organizaciones tiene que ocuparse, principalmente, de su consideración como sistemas complejos diseñados para conseguir unos determinados fines en relación con un contexto cambiante. Lo anterior, implica, según este autor que el científico que estudia las organizaciones deberá establecer los principios del diseño de esos “productos artificiales” que han de optimizar en lo posible, la consecución de los objetivos, y no limitarse al estudio de las organizaciones como si se tratara de objetos o realidades “naturales”. En síntesis, para Peiró: “la investigación sobre las organizaciones no debe poner el énfasis sólo en la descripción y la explicación, sino también en el diseño” (p. 161).

De otra parte, Lapointe (1990) señala que la actual tensión entre ciencia y práctica existe porque los psicólogos del trabajo y de las organizaciones abordan las organizaciones con los mismos supuestos que los profesionales de la organización. Es decir, que las organizaciones existen como realidades objetivas que pueden ser estudiadas y entendidas independientemente de la propia interacción con ellas. Está asunción permite explicar y predecir los fenómenos organizacionales en la construcción de teorías explicativas, pero no permite controlar esos fenómenos. Para este

autor: “ser un psicólogo de las organizaciones requiere conocimiento experto en estudiar y explicar la organización, pero no en crearlas” (p. 19).

En síntesis, las organizaciones son muchas cosas a la vez y su estudio requiere principalmente de una disposición del ánimo suficiente para comprender los múltiples significados que dicho fenómeno adquiere en diferentes situaciones y del valor para enfrentar las contradicciones y paradojas que surgen en su estudio, en lugar de pretender ignorarlas o pensar que dichas contradicciones no existen.

¿Qué es la psicología de las organizaciones?

El campo de la psicología de las organizaciones, además de problemático en sus límites, es complejo y paradójico. Esta psicología se caracteriza, en este momento, por su interdisciplinariedad. Por lo tanto, el tratamiento adecuado de este fenómeno debe ser de carácter interdisciplinario.

Para Schein (1991) la psicología de la organización “como campo de conocimiento esta íntimamente ligada al reconocimiento de las organizaciones como sistemas sociales complejos” (p. 6). En donde las preguntas que el investigador puede hacer sobre los determinantes de la conducta de un individuo dentro de una organización se tienen que considerar desde el punto de vista de todo el sistema social. Para este autor, el interés por la organización como sistema total se presenta cuando los psicólogos empezaron a darse cuenta que para un miembro cualquiera de la organización, ésta existe como un ente psicológico ante el cual él o ella simplemente reaccionan. En consecuencia, para Schein, el descubrimiento que dio origen a la psicología de la organización como disciplina fue entender que la organización es un sistema social complejo que se tiene que estudiar como tal, si se quiere lograr alguna comprensión del comportamiento individual.

Por su parte, Acosta (1999) entiende por psicología organizacional: “el conjunto de conceptos, herramientas y actividades provenientes de la psicología, que tiene por función apoyar los proceso de ingreso, permanecía y retiro de las personas que trabajan para una organización” (p.93). Para este autor, la psicología organizacional esta en la frontera de varias disciplinas y aunque no es requisito la formación interdisciplinaria para ejercerla, es necesario conocer los aspectos básicos de esas otras disciplinas. Sin embargo, esta rama de la psicología no se define por su hibridez sino por su capacidad y autonomía para intervenir en aquellos

procesos que tiene que ver con las personas como contribuyentes al funcionamiento de una organización o como cohabitantes de un espacio real o virtual en que confluyen los demás trabajadores.

Finalmente, para Acosta (1999), la psicología organizacional “no es administración de personal ni gerencia de recursos humanos, es un área de aplicación de la psicología que estudia un objeto: el comportamiento humano dentro de las organizaciones” (p. 93).

De acuerdo con Zepeda (1999) la psicología organizacional “es la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas”. Para este autor: “la psicología organizacional, lejos de centrarse en el estudio de la organización como tal, se orienta a los individuos como integrantes de la misma” (p. 3).

En contraposición a la propuesta anterior, Palací (2005) plantea que: “la organización no supone solamente el contexto en el que tiene lugar el comportamiento objeto de nuestra disciplina sino que el comportamiento de la propia organización es, desde esta perspectiva, objeto de la psicología de la organización, aunque hay otras disciplinas que también se ocupan del mismo” (p.24). Para este autor, la organización es un sistema social, que está hecha de componentes flexibles y poco fiables, por estar formada por personas. Su funcionamiento presenta cierto desorden interno que surge de una estructura informal. En este contexto, el comportamiento de las personas no sigue las leyes de la mecánica o de la economía, este comportamiento es en parte impredecible y solamente explicable por modelos psicológicos.

En síntesis, Palací (2005) considera que: “la psicología de las organizaciones estudia el comportamiento desde una perspectiva psicosocial” (p.26). Esto significa que la psicología de las organizaciones restringe, en este caso, sus constructos explicativos a un nivel psicológico.

Por su parte, Peiró y Prieto (1996) afirman que: “la organización en su globalidad como “unidad de análisis”, no se puede reducir a una acumulación o agregación de la conducta de sus miembros individuales” (p.61). Para estos autores, la conducta de la organización es fruto de la interacción entre las personas que componen la organización. Es decir, es una consecuencia emergente de las acciones interdependientes de sus agentes sociales, tanto internos como externos. Un ejemplo de dichas situaciones se puede

apreciar claramente en el análisis de los manejos políticos que hacen algunos individuos para la formación de coaliciones al interior de las organizaciones y que no son resultado directo de la conducta individual de un miembro particular de la organización sino de las condiciones sociales en que interactúan.

En el mismo sentido, Munduate (1997) sostiene que la conducta del individuo, de los grupos y de la organización tiene un carácter emergente producto de la interacción social en un contexto organizacional. Para este autor, la interacción social en las organizaciones tiene lugar en forma de procesos estructurados, diseñados artificialmente: otorgando cualidades emergentes a dichos procesos. Por ejemplo, la toma de decisiones o la comunicación. De esta forma lo psicosocial articula lo estructural-organizacional con lo individual, en cuanto que son procesos en los que participan individuos, grupos y organizaciones pero que no pueden reducirse a ninguno de esos niveles.

Finalmente, el enfoque psicosocial en las organizaciones, según Alcover, Martínez, Rodríguez, y Domínguez (2004) desempeña un papel fundamental en el estudio y comprensión del comportamiento humano en el trabajo, puesto que éste siempre se produce en un contexto social, donde se interactúa con otras personas, se forma parte de grupos de trabajo, se desempeña un determinado rol y se posee un estatus asociado, etc. Además, esta actividad se desarrolla en un contexto organizacional donde predomina una cultura determinada y recibe las influencias del orden político, económico y tecnológico en que se encuentra.

¿Qué es la realidad organizacional?

Desde hace varios años Peiró (1996) ha venido planteando la coexistencia de dos paradigmas en la psicología de las organizaciones y su utilidad a la hora de analizar, comprender e intervenir sobre los diferentes fenómenos organizacionales y sobre las políticas y estrategias de gestión de recursos humanos en esas organizaciones. Para este autor, en psicología de las organizaciones se ha partido, desde sus comienzos de varios supuestos que configuran el paradigma heredado, todavía dominante en la disciplina aunque ya ampliamente cuestionado y puesto en crisis por formulaciones paradigmáticas alternativas. Los supuestos asumidos por ese paradigma son básicamente los siguientes: primero, las organizaciones existen, están ahí y su estudio debe comprenderlas, describirlas incluso cambiarlas pero no cabe cuestionar su realidad objeti-

va y "natural". El segundo, las organizaciones se crean para conseguir objetivos mediante procedimientos racionales y eficaces.

Ahora bien, frente al supuesto realismo y objetivismo de las organizaciones, Peiró (1996) sostiene que existen autores que han planteado su realidad socio-construida desde un enfoque interpretativo. Estos autores afirman que la realidad organizacional no es algo que está ahí sino algo que es mentalmente construido en función de la forma de interpretar la realidad. Desde esta perspectiva, lo importante no es la realidad en sí, sino la percepción colectiva de las personas sobre ella, y curiosamente, esa interpretación es la que acaba configurando la propia realidad. En síntesis, lo que caracteriza, el paradigma alternativo es que parte del supuesto de que la "realidad"; especialmente la "realidad social", es una "realidad" que se construye al tiempo que se interpreta colectivamente.

En esta perspectiva, la construcción social implica que las experiencias, los objetos, los hechos, los acontecimientos y los procesos no tienen un significado por sí mismos, único independiente de quien los percibe o los interpreta, sino que lo adquieren, en gran medida, en el contexto de las prácticas e interacciones sociales a través de las cuales los seres humanos construye y comparten representaciones, imágenes, lecturas o interpretaciones del mundo y de lo que sucede en él. Esto implica que "un mismo fenómeno o acontecimiento pueden tener significaciones distintas en diferentes contextos y construir, en consecuencia, realidades y verdades distintas". (Blanch, 2003, p. 15).

Como se puede apreciar, el enfoque constructivista y la teoría de la acción parten de un supuesto diferente sobre la naturaleza de las organizaciones. Estas son formaciones sociales continuamente creadas y recreadas por los actores organizacionales. Por lo tanto, la realidad organizacional es un producto del conocimiento de los actores sociales.

Para Schvarstein (1991) las organizaciones como construcciones sociales no son cognoscibles inmediatamente a través de la experiencia. Es necesario un aparato perceptual para poder caracterizarlas, aquello que Pichón Riviere denomina ECRO (un esquema articulado de conceptos a los que hace referencia para poder operar). De esta manera, Schvarstein sostiene que "la organización no se le "presenta" al observador, sino que es algo que éste reconoce a través de un proceso inquisitivo, no adquisitivo" (p.56). En consecuencia es necesario para el psicólogo(a) preguntar por la realidad: salir a su encuentro. Desde esta pers-

pectiva, según García (1992) “si no existe un programa de interpretación de la realidad, esta no es percibida”. Por lo tanto, “percibir es activar un programa de interpretación de la realidad” (p. 21).

Para Etkin (2000) el concepto de organización no es reflejo de “una cosa” o “una fuerza superior” sino de las relaciones humanas y la interacción social. Además, este autor, plantea que cuando los psicólogos, en la tarea de describir y explicar esta compleja realidad, hablamos de la organización olvidamos que estamos trabajando con un modelo o simplificación de ella, y no con su realidad completa porque según Etkin (2000): “la palabra no es la cosa nombrada, ni los mapas son el territorio” (p.15).

Por lo tanto, se puede afirmar que las organizaciones son construcciones humanas con proyectos que requieren un sustento compartido. De no ser así, es necesario el uso de la fuerza y el control, con lo cual se desnaturaliza la idea de organización social y se hace inhumana. No basta con el diseño de un dispositivo productivo si no está sostenido en la voluntad humana y la cooperación. Se requiere compromiso y creación, procesos que surgen (no se imponen) en un entorno de colaboración y de legitimación social. Basadas en la aceptación conjunta, solidaria, bajo condiciones de libertad, equidad y justicia. Así puede hablarse de organización social. De otro modo, solo se trata de unidades económicas, con sus modos materiales de producción (Etkin, 2007, p.11).

En última instancia, para Etkin (2007) la realidad organizacional admite una compleja configuración de influencias e intereses, con distintos grados de sociabilidad en las relaciones y procesos internos y diferente preocupación por las consecuencias sobre la comunidad. Esa realidad muestra organizaciones responsables como también aquellas que mantienen ambivalencias y contradicciones en el plano de lo social (asociatividad) y lo político (relaciones de poder).

Sobre las perspectivas psicosociales críticas

Para comenzar la reflexión sobre este punto es oportuno retomar algunas palabras de Montero (2010) sobre lo que significa hacer crítica en psicología. Para ella, “hacer crítica supone analizar modelos teóricos, conceptos, interpretaciones y explicaciones dadas a fenómenos o psicológicos o a circunstancias bajo estudio, y demostrar sus modos de construcción, sus contradicciones, su grado de coherencia y los intereses subyacentes tras una determinada teoría o

propuesta, así como también a sus fortalezas” (p.178). Esto es lo que suele ser llamado crítica interna. La postura crítica en psicología, de acuerdo con Montero, no se restringe únicamente a los aspectos de coherencia interna, sino que va más allá, puesto que su tarea es discutir las atribuciones de esencialidad que naturaliza a las formas de conocimiento producido, presentándolas como forma canónica.

En un sentido similar Varela (1996) plantea que todo pensamiento crítico ha de ser necesariamente reflexivo. Pues solo así se puede elaborar un saber, que, además de no encerrarse en ninguna de las parcelas del saber académico, de traspasar y subvertir las fronteras que las separan y los límites que las contienen, es un saber que implica al sujeto como sujeto en proceso.

Ahora bien, si la perspectiva psicosocial crítica es una aproximación teórica reflexiva a la psicología en la que se adopta una perspectiva crítica. El propósito principal de esta perspectiva crítica es el cuestionamiento sistemático de la psicología dominante, así como la elaboración y aplicación de formas alternativas de teoría y práctica psicológica.

De otro lado, Parker (2009) sostiene que es importante y oportuno reconocer que la psicología está construida con los horizontes de la sociedad capitalista para permitirle a la sociedad ser más eficiente y construye dentro de esa sociedad sus propias imágenes de patología. Parte de la actividad política de retar la construcción de la psicología, según este autor, es desenredar lo que hemos hecho con ella. El proceso de crítica es también un proceso de deconstrucción. De tal forma que se debe incluir una alianza política práctica con aquellos que sufren la psicología y que están comenzando a rechazar la manera en que han sido construidos como patológicos. Es una pregunta política que se orienta hacia la deconstrucción práctica de las teorías y los aparatos “represivos” de la disciplina de la psicología. Parker, sostiene desde el comienzo de su propuesta que su punto de partida para la investigación psicológica crítica es la habilidad de los seres humanos de cambiar.

En este contexto, según Parker, las aproximaciones tradicionales en la psicología estudiaron a los seres humanos como para intentar arreglarlos y sujetarlos en un lugar fijo. Cuando los psicólogos interpretaban lo que las personas hacían, sujetaban las cosas como una manera de impedir el cambio. La psicología crítica es una manera de conectarse con el proceso de cambio y por ende, ser parte de un mundo cambiante. Es la

única manera de desarrollar alternativas en y contra la psicología, como parte de una revolución en la subjetividad que necesitamos si vamos a lograr avanzar este proceso.

Pulido (2004) resalta el abandono que la psicología crítica ha mostrado por el desarrollo de perspectivas alternativas a la psicología industrial-organizacional tradicional. Igualmente el autor abre la discusión sobre la pertinencia de la crítica psicológica en las condiciones laborales actuales.

Este contexto, podemos reseñar que en la historia de la psicología social de las organizaciones han surgido distintas tradiciones que han asumido una perspectiva crítica. Un texto que recoge algunas propuestas de ese orden es el de Ingleby (citado en Pulido, 2004) en el que se propone que las aproximaciones críticas a los estudios psicológicos en general pueden ser ubicadas en dos tipos:

En primer lugar, se encuentran aquellos estudios focalizados en la tradicional crítica ideológica que hacen énfasis en cómo la disciplina psicológica, contribuye a distorsionar el mundo social y a mantener la falsa conciencia, de manera tal que el status quo se perpetúa a través de la distorsión que se hace de los problemas como tales. Desde esta perspectiva, la crítica ideológica hace énfasis en que las teorías psicológicas son herramientas para disfrazar situaciones que involucran dominación, opresión y explotación. En tal sentido, revelar la verdad escondida acerca de la naturaleza de las ideas psicológicas es el aporte de este tipo de estudios según Billing y Simmons (citados en Pulido, 2004).

En segundo lugar, están aquellos estudios que se centran alrededor una crítica de las prácticas psicológicas. En éstas, el conocimiento psicológico está considerado fundamentalmente como productivo. El conocimiento psicológico es productivo, en el sentido de reconocer que a través de las prácticas y discursos psicológicos se produce aquello que supuestamente es un objeto de estudio, que está allí esperando que se le descubra. Como por ejemplo, el sujeto psicológico. El análisis de las relaciones del poder con el conocimiento se torna central para este tipo de estudios.

Esta segunda aproximación encaja perfectamente con la propuesta crítica de Foucault (2003) a la psicología en particular y a las ciencias humanas en general. Desde la perspectiva de la arqueología del saber y el poder, este autor, plantea que la tarea crítica debe dar cuenta de las relaciones entre la verdad, el poder y el saber, a través del rastreo de ciertos acontecimientos

históricos que permitan reconocer el modo como hemos llegado a ser lo que somos, a pensar como pensamos y a establecer relaciones sociales marcadas por ciertas formas de ética y de política. En síntesis, para Foucault saber es poder y quien ejerce el poder impone el saber o mejor dicho produce e impone la verdad.

En psicología, otra opción crítica, viable que va más allá de las teorías dominantes, es la que se ocupa de los métodos usados por esta disciplina. En este contexto, la crítica se orienta hacia los criterios metodológicos, de las propuestas psicosociales. En tal sentido, dichos criterios corresponden a unas maneras generales de concebir y estudiar un objeto o un evento en psicología y no una serie de pasos de los cuales surgirían unos resultados.

Finalmente, se puede esbozar otro camino posible de la crítica en psicología que corresponde a la propuesta deconstruccionista. De tal forma que construcción, deconstrucción y reconstrucción son procesos que se deben emplear para determinar realmente cuáles son los estudios críticos en psicología social de las organizaciones.

Reflexiones finales

¿Hasta que punto las imágenes-representaciones de la vida organizacional, construidas por los investigadores o profesionales de la psicología; más que describir una realidad organizacional, lo que hacen es una prescripción de las mismas?, ¿cómo pueden las diferentes "imágenes" que hemos creado sobre las organizaciones, ayudarnos a enmarcar una adecuada intervención psicosocial en el ámbito laboral?, ¿hasta dónde están "imágenes" también pueden ayudar al psicólogo a implementar esta o aquella estrategia?, y finalmente ¿hasta qué punto el diseño y el estilo de gestión de las organización obedece a una imagen idealizada por parte del investigador-interventor?

En este contexto, es pertinente, mostrar al psicólogo de las organizaciones lo que él hace. Preguntarle, por ejemplo: ¿qué es hacer ciencia en las organizaciones? o, más precisamente, tratar de saber ¿qué hace el científico social en las empresas?, La pregunta se debe hacer sin importar si el psicólogo/a sabe o no lo que hace en dichos escenarios ni si tiene claro los efectos de sus intervenciones científicas. Por supuesto, no se trata sólo de interrogarlo sobre la eficacia y el rigor formal de las teorías, los métodos y las técnicas que utiliza, sino de examinar dichas teorías, métodos, estrategias y técnicas, en su aplicación cotidiana, para

determinar qué hacen los psicólogos/as con los objetos y qué objetos producen con sus intervenciones. En síntesis, es necesario y urgente reflexionar sobre la responsabilidad del psicólogo organizacional, en muchos de los “problemas” humanos hallados, generados, diagnosticados y abordados en el mundo laboral contemporáneo.

De otro lado, si la idea de la organización como fenómeno u objeto propio del quehacer de la psicología de las organizaciones, no admite de entrada para algunos psicólogos “prácticos” la más mínima discusión. Y según estos de lo que se trata, en este caso, es de abordar e intervenir esa realidad organizacional de manera objetiva, es decir, describiéndola tal y como ella es. Entonces, queda claro porque el esfuerzo de muchos psicólogos “prácticos” por defender no sólo su eficacia sino su neutralidad frente a esa realidad organizacional se reduce a describir simplemente lo que allí acontece como testigo mudo, para luego, también, simplemente intervenir a pedido de sus jefes inmediatos, con todo el arsenal de herramientas provistas por la “comunidad científica” de la que provienen y de la cual no quieren desprenderse y mucho menos recibir su desaprobación social. En palabras de Foucault (1998), dicha situación se plantea en términos de: “el éxito del poder disciplinario se debe sin duda al uso de instrumentos simples: la inspección jerárquica, la sanción normalizadora y el examen como procedimiento específico” (p.175).

Por supuesto, si los psicólogos “prácticos” no cuestionan ni discuten la realidad de la organización, menos van a discutir su eficacia como especialistas en el mundo empresarial; y mucho menos, discutir o poner en tela de juicio el estatuto epistemológico fundante de esa psicología que “aplican” y “practican” todos los días, y que termina configurando la realidad de su quehacer como psicólogos de la organización. En otras palabras, la psicología como disciplina, según Foucault (1998) es disciplina de verdad. Ya que: “la disciplina fabrica individuos”. Es decir, “la disciplina es la técnica específica de un poder que produce individuos a la vez como objetos y como instrumentos de su ejercicio” (p.175).

Conclusiones

Es posible analizar y leer los fenómenos organizacionales desde múltiples perspectivas, partiendo de supuestos diferentes. Sin embargo, esas múltiples aproximaciones tienen implicaciones directas en las

formas de conceptualizar, investigar e intervenir que hace el psicólogo/a de las organizaciones. Por lo tanto, el psicólogo(a) organizacional debería enfatizar no en lo que la organización hace ni en la forma en que eso que hace puede hacerse más eficientemente, sino en cómo la organización es y está integrada o lo que significa para las personas pertenecer a ella.

De otro lado, las realidades organizacionales son construidas y por esta razón puede afirmarse categóricamente que el concepto de organización no es reflejo de “una cosa” sino producto y efecto de las relaciones humanas y la interacción social de los sujetos-agentes que la componen.

Finalmente, se puede decir que la realidad organizacional no sólo es lo que es (comprensión ontológica), sino además lo que la observación le añade como construcción (comprensión constructivista). En este sentido, la organización existe en cuanto existe una “unidad”, producto de la mirada interesada del observador.

Referencias

- Acosta, C. (1999). La psicología organizacional en Colombia. Periodo 1980-1999. *Revista Colombiana de Psicología*, edición especial, 93-104.
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1991). *La construcción social de la realidad*. México: Paidós.
- Blanch, J. (2003). Trabajar en la sociedad informacional. En J. M. Blanch (Coord.). *Teoría de las relaciones laborales: desafíos* (pp. 281-298). Barcelona: UOC.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones* (9ª. ed.). México: McGraw Hill.
- Cruz, F. (1982). Hacia una redefinición del concepto de organización: crítica epistemológica a algunos conceptos que conforman la teoría administrativa en relación con las organizaciones. *Cuadernos de Administración Universidad del Valle*, 6, 9-63.
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración: enfoque crítico* Bogotá: McGraw Hill.
- Etkin, J. (2000). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. México: Pearson.
- Etkin, J. (2007). *Gestión del capital social en la organización sustentable*. Madrid: Granica.
- Etzioni, I. (1965). *Organizaciones Modernas*. México: Uteha.
- Foucault, M. (2003). *La arqueología del saber*. México: Siglo veintiuno.
- Foucault, M. (1998). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. México: Siglo veintiuno.

- García, F. (1992). *El sistema humano y su mente*. Madrid: Díaz de Santos.
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill.
- Hall, R. (1983). *Organizaciones: estructura y proceso*. México: Prentice Hall.
- Hessen, J. (1995). *Teoría del conocimiento*. Bogotá: Panamericana editorial.
- Kahn, R., & Katz, D. (1989). *Psicología social de las organizaciones*. (2ª.ed). México: Trillas.
- Lapointe, J. (1990). Industrial/Organizational psychology: A view from the field. En: Murphy, K., & Saal, F. (eds) *Psychology in organizations: Integrating Science and practice* (pp.7-24). New Jersey: LEA.
- Montero, M. (2010). Crítica, autocrítica y construcción de la teoría en la psicología social latinoamericana. *Revista colombiana de psicología*, 19 (2), 177-191.
- Morgan, G. (1998). *Las imágenes de la organización*. México: Alfa-Omega.
- Munduate, L. (1997). *Psicología Social de la Organización*. Madrid: Pirámide.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson.
- Parker, I. (2009). 'Psicología crítica: ¿Qué es y qué no es?' [Critical psychology: What it is and what it is not'], *Revista Venezolana de Psicología Clínica Comunitaria*, 8, 139-159.
- Peiró, J. (1996). Psicología social de las organizaciones. En Álvaro, J, Garrido, A. & Torregrosa J. (Coord.). *Psicología social aplicada* (pp. 155-196). Madrid: McGrawHill.
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo: aspectos psicosociales del trabajo*. Vol. II. Madrid: Síntesis.
- Porter, L., Lawler, E., & Hackman, R. (1975). *Behavior in organizations*. New York. McGrawHill.
- Pulido, C. (2004). En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales. *Revista Universitas psychology*, 3 (2), 313-322.
- Rodríguez, M. (1985) *Psicología de la organización: manual de seminarios vivenciales*. México: Trillas.
- Rodríguez-Fernández, A. (coord.) (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Schein, E. (1991). *La psicología de la organización*. (3ª. ed.). México: Prentice- Hall.
- Schvarstein (1991). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.
- Simon, H. (1973). *Las ciencias de lo artificial*. Barcelona: ATE
- Varela, F. (1996). *Conocer*. Barcelona: Gedisa.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. Nueva York: The free press.
- Weick, K. (1982). *Psicología social del proceso de organización*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Zepeda, F. (1999) *Psicología organizacional*. México: Pearson.